

Concepto y características del contrato

Concepto: Se entiende por contrato de trabajo el pacto o acuerdo por el cual el trabajador se compromete voluntariamente a realizar una obra o servicio retribuido por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona denominada empresario

Características:

- Carácter voluntario
- Retribuido (salario)
- Por cuenta ajena (el rendimiento pertenece al empresario)
- Dependiente (la organización y dirección del trabajo la realiza el empresario)

Sujetos del contrato

Trabajador: es la persona física que realiza la obra o servicio para el empresario a cambio de una retribución. La prestación tiene carácter personal.

Empresario: las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

Capacidad para contratar:

Capacidad del trabajador:

- o Las personas mayores de edad (18 años).
- o Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- o Las personas mayores de 16 y menores de 18:
- o Si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.
- o Si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo.
- o Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

Capacidad del empresario:

En el caso de empresario persona física, ha de tener 18 años y no estar incapacitado. Si fuera persona jurídica actuará a través del representante legal de la misma, que deberá reunir los requisitos de las personas físicas.

Forma del contrato

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. Deberán constar **por escrito** los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado. Igualmente constarán por escrito los contratos por eventuales por circunstancias de la producción cuya duración sea superior a cuatro semanas.

De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Período de prueba

Su establecimiento es optativo y de acordarlo deberán fijarlo por escrito en el contrato. Su duración máxima se establecerá en los convenios colectivos y en su defecto la duración no podrá exceder de:

Seis meses para los técnicos titulados.

Dos meses para el resto de los trabajadores.

En las empresas con menos de 25 trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, salvo la extinción del contrato, que podrán realizar cualquiera de las partes sin alegar causa.

El período de prueba se computa a efectos de antigüedad y no se podrá realizar si el trabajador ha desempeñado las mismas funciones con anterioridad.

Exclusiones de la relación laboral

A) La relación de servicio de los funcionarios públicos,

B) Las prestaciones personales obligatorias.

C) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

D) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

E) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

F) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios asumiendo el riesgo y ventura de la operación

Se *entenderá excluida del ámbito laboral* la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

Relaciones laborales de carácter especial

A) La del personal de alta dirección.

B) La del servicio del hogar familiar.

C) La de los penados en las instituciones penitenciarias.

D) La de los deportistas profesionales.

E) La de los artistas en espectáculos públicos.

F) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

G) La de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

H) La de los estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones que éstas en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas.

Aplicación de las normas laborales

Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- A) Por las **disposiciones legales y reglamentarias del Estado**. (Constitución, Normas Internacionales, leyes orgánicas, leyes ordinarias y normas con rango de ley, Real- Decreto y Orden Ministerial)
- B) Por los **convenios colectivos**.
- C) Por las condiciones establecidas en el **contrato de trabajo**
- D) Por los **usos y costumbres locales y profesionales**.

Principios de aplicación:

1-Principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.

2-Norma más favorable: Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

“La aplicación de éste principio, tal y como lo recoge el art. 3-3 del Estatuto de los Trabajadores, sólo resulta aplicable en el caso de concurrencia de convenios colectivos.(Montoya Melgar)”

3-Irrenunciabilidad: Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

4-Principio pro-operario: En caso de que una norma laboral admita más de una interpretación, se aplicará aquella más favorable al trabajador

5-Principio de norma mínima: Las condiciones establecidas en las normas legales y reglamentarias tienen carácter de mínimo-máximo y pueden ser mejoradas por lo establecido en convenio o contrato en virtud de la autonomía de las partes. En éste caso se aplicará el convenio o el contrato y no la norma estatal. (*“Esto no supone en ningún caso la aplicación de la norma más favorable-Montoya Melgar”*)

6- Condición más beneficiosa: Se refiere al mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador, pese a la entrada en vigor posterior de una norma que estableciese condiciones menos favorables que las disfrutadas a título individual. Se aplica exclusivamente a los beneficios pactados a título individual.